

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika di dukung oleh semua unsur yang ada di dalam organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam pendayagunaan sumber-sumber yang lain, seperti pegawai yang bertanggung jawab dan mempunyai semangat yang tinggi.

Pengelolaan SDM yang tepat akan mampu mengoptimalkan kinerja SDM yang akan berdampak terhadap perkembangan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan berjalan dengan baik pula dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Yuliarti, (2016) faktor-faktor untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan supaya baik serta efektif antara lain pengalaman kerja, disiplin kerja dan stres kerja.

Pengalaman kerja memiliki peranan penting didalam meningkatkan kinerja karyawan didalam bekerja. Menurut Sulaeman (2014), pengalaman kerja merupakan suatu proses menciptakan keterampilan sekaligus pengetahuan dalam bekerja dengan rentan waktu yang relatif lama, bisa

dikatakan semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan tersebut. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan sehingga pertumbuhan usaha akan semakin baik dan semakin maju. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendra (2014), menemukan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Dunggio (2013) Kinerja karyawan di perusahaan saat ini dituntut untuk lebih baik, sebab itu pemimpin harus lebih memperhatikan kedisiplinan kerja sebagai dorongan untuk karyawan sehingga bisa bekerja dengan lebih baik dan cepat. Tidak adanya disiplin kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan efisiensi dari tugas yang ia kerjakan. Disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan pekerjaan setiap karyawan dengan tepat waktu dan dilakukan seefektif mungkin. Apabila disiplin kerja dalam perusahaan tidak bisa ditegakkan maka ada kemungkinannya tujuan perusahaan yang telah direncanakan tidak bisa dicapai secara efektif dan efisien. Tintri & Fitriatin(2012), menjelaskan bahwa pada kondisi seperti ini maka perusahaan seharusnya melakukan tindakan dalam meminimalisir biaya dari pelatihan dan praktek, dan perusahaan juga harus meningkatkan kualitasnya dari segi intern seperti meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Faktor lainnya yang tidak kalah penting terpenting dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan stres kerja yang dialami pegawai karena banyaknya beban kerja yang berlebihan dan harus terselesaikan tepat waktu sesuai target yang ditentukan. Stres kerja adalah kondisi seseorang yang

merasa tertekan ketika bekerja sehingga akan mengganggu pekerjaan dan akan mengakibatkan bekerja tidak maksimal. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat berpengaruh positif dan dapat juga berpengaruh negatif. Stres yang berdampak positif akan menjadikan sebuah tantangan bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga akan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Namun jika stres tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif pada organisasi. Hal ini jika dibiarkan terus-menerus, stres akan meningkat dan akan menurunkan kinerja karena seorang pegawai akan merasa tertekan, frustrasi, dan tidak nyaman dalam bekerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square. Dimana hasil observasi sementara yang telah peneliti lakukan menemukan bahwa ada penurunan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya kualitas hasil kerja karyawan, karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan dan kemampuan kerja karyawan yang kurang cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja, kurangnya kedisiplinan kerja dalam diri karyawan serta adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja di Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja**

Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square?
4. Apakah pengalaman kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran pada rumusan masalah penelitian maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square.

4. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Madiun Umbul Square.

D. Manfaat penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan mafaat bagi pihak – pihak berikut ini;

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk penulis karena penelitian ini sarana untuk memperluas wawasan. Serta untuk dasar perbandingan antara sejauh mana teori-teori yang didapat selama perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan agar bisa memberikan saran dan masukan serta informasi dan wawasan untuk perusahaan tentang persoalan mengenai meningkatkan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja, disiplin kerjadan stres kerja.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan agar bisa digunakan sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan agar bisa menambah wawasan dan referensi baik kalangan umum maupun kalangan akademis, khususnya akademisi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.